

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Prestasi Kerja

1. Definisi

Maier (dalam Wijono, 2010) memberi batasan bahwa secara umum prestasi kerja diartikan sebagai suatu keberhasilan dari suatu individu dalam suatu tugas dan pekerjaannya.

Guoin (dalam Wijono, 2010) mengatakan bahwa prestasi kerja mempunyai dua hal, yaitu pertama, secara kuantitas mengacu pada “hasil”, dari suatu kerja yang dilakukan seperti jumlah pengeluaran barangoleh individu per jam. Kedua, dari sudut kualitas, juga prestasi kerja mengacu pada “bagaimana sempurna” seseorangitu melakukan pekerjaan. Misalnya barang yang dikerjakannya harus berkualitas.

Vroom (dalam Wijono, 2010) juga menjelaskan bahwa prestasi kerja merupakan suatu kombinasi hasil gabungan antara keahlian dan motivasi dimana keahlian adalah usaha individu untuk melakukan sesuatu kerja dan merupakan suatu ciri yang stabil.

Menurut Sim dan Szilagy (dalam Wijono, 2010) , dikatakan bahwa prestasi kerja dinilai dari segi dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan prestasi juga ditentukan oleh factor keahlian, minat, motivasi, dan situasi pekerjaan.

Menurut Robbins (dalam Wijono, 2010) menjelaskan juga bahwa prestasi kerja sebagai usahaseseorang karyawan dalam mencapai objektif atau tujuan dari organisasi tersebut.

Lagecee (dalam Wijono, 2010) juga melihat prestasi sebagai usaha seseorang dalam menjalankan atau menyempurnakan sesuatu tugas dengan efektif.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Zeitz (dalam Phalestie,_) mengatakan bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh dua hal utama, yaitu faktor organisasional (perusahaan) dan faktor personal. Faktor organisasional meliputi sistem imbal jasa, kualitas pengawasan, beban kerja, nilai dan minat, serta kondisi fisik dari lingkungan kerja. Diantara berbagai faktor organisasional tersebut, faktor yang paling penting adalah faktor sistem imbal jasa, dimana faktor tersebut akan diberikan dalam bentuk gaji, bonus, ataupun promosi. Selain itu, faktor organisasional kedua yang juga penting adalah kualitas pengawasan (*supervision quality*), dimana seorang bawahan dapat memperoleh kepuasan kerja jika atasannya lebih kompeten dibandingkan dirinya. Sementara faktor personal meliputi ciri sifat kepribadian (*personality trait*), senioritas, masa kerja, kemampuan ataupun keterampilan yang berkaitan dengan bidang pekerjaan dan kepuasan hidup. Untuk faktor personal, faktor yang juga penting dalam mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor status dan masa kerja. Pada umumnya, orang yang telah memiliki status pekerjaan yang lebih tinggi biasanya telah menunjukkan prestasi kerja yang baik. Status pekerjaan

tersebut dapat memberikannya kesempatan untuk memperoleh masa kerja yang lebih baik, sehingga kesempatannya untuk semakin menunjukkan prestasi kerja juga semakin besar.

Sedangkan menurut J. Suprihanto (dalam Pakpahan, 2009) ada beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu:

- a. Upah / Gaji
- b. Lembur / Premi
- c. Penghargaan-penghargaan
- d. Hadiah
- e. Tunjangan Kesehatan
- f. Santunan Hari Tua.

Berikut ini penjelasannya:

- a. Upah / Gaji

Salah satu faktor dari pada keinginan untuk bekerja adalah untuk mendapatkan gaji atau upah berupa uang yang dibayarkan perusahaan sebagai imbalan jasa yang diberikan oleh karyawan. Gaji atau upah yang diterima karyawan tersebut merupakan jaminan biaya hidup.

Berdasarkan upah atau gaji yang diterima oleh karyawan disesuaikan dengan pengorbanan yang dilakukan. Semakin tinggi upah

yang diberikan maka karyawan akan berusaha untuk berkerja sebaik mungkin sehingga aklirnya akan menyebabkan terjadinya peningkatan terhadap prestasi kerja mereka.

b. Lembur / Premi

Bagi karyawan yang berkerja melebihi standar dan jam kerja yang telah ditetapkan maka perusahaan akan memberikan premi atau upah lembur dan premi ini telah ditetapkan sebelumnya. Semakin tinggi premi dan lembur yang diberikan perusahaan maka karyawan akan semakin giat bekerja dan meningkatkan prestasinya untuk mendapatkan upah yang lebih tinggi dari biasanya.

c. Penghargaan-penghargaan

Pemberian penghargaan juga diperlulcan oleh karyawan. Karena dengan adanya penghargaan ini, maka karyawan akan merasa diperhatikan oleh perusahaan. Jadi, dengan adanya pemberian penghargaan ini mereka akan bekerja semaksimal mungkin untuk mendapatkan hasil yang diinginkan.

d. Hadiah

Hadiah merupakan penghargaan kepada karyawan yang dapat menunjukkan prestasinya dengan baik. Dengan pemberian hadiah, maka karyawan akan merasa bahwa kerja keras yang dilakukannya telah dihargai perusahaan sehingga dia akan berusaha lagi dengan sebaik-baiknya pada waktu yang akan datang. Tujuan permbertian hadiah dan

penghargaan ini tidak jauh berbeda. Hadiah biasanya dapat berupa uang, sedangkan penghargaan biasanya berbentuk piagam.

e. Tunjangan Kesehatan

Tunjangan kesehatan sangat diperlukan oleh karyawan karena dengan adanya tunjangan ini karyawan akan dapat bekerja tanpa ketakutan atas kemungkinan yang terjadi di dalam melaksanakan tugasnya. Misalnya apabila karyawan pada suatu saat jatuh sakit, maka ia dapat berobat kerumah sakit yang mana biasanya akan ditanggung oleh perusahaan.

f. Santunan Hari Tua

Untuk memupuk semangat dan gairah kerja pada karyawan, mereka harus mempunyai perasaan aman terhadap masa. depan karyawannya, maka perusahaan sebaiknya memberikan santunan/jaminan hari tua.

Dengan adanya santunan hari tua ini, maka karyawan pada sebelum menjalani masa pensiunnya, akan bekerja sebaik mungkin untuk meningkatkan prestasinya karena mereka sudah merasa aman dengan adanya santunan hari tua ini.

3. Penilaian Prestasi Kerja

Menilai prestasi kerja merupakan tugas yang tidak mudah bagi setiap manajer karena pimpinan dihadapkan dalam situasi yang sulit

ketika harus menyampaikan hasil penilaian tersebut kepada karyawan bawahannya yang bersangkutan tanpa menimbulkan kekecewaan dalam diri karyawan tersebut.

Penilaian prestasi kerja adalah alat yang digunakan untuk menilai atau mengevaluasi prestasi kerja yang ditampakkan secara kualitas maupun kuantitas kemudian dievaluasi untuk pengembangan selanjutnya.

Siregar (2004) menyebutkan bahwa dari sudut pandang pihak perusahaan, evaluasi mempunyai empat maksud, yaitu :

1. Untuk memperoleh dasar untuk pengambilan keputusan promosi, transfer, demosi atau penurunan pangkat, pemutusan hubungan kerja.
2. Sebagai kriteria bagi kesahihan sarana-sarana seleksi dan program-program pelatihan.
3. Untuk mengalokasikan imbalan-imbalan bagi para karyawan.
4. Untuk meyakinkan umpan balik bagi perorangan yang dapat menunjang pengembangan diri dan kariernya dan dengan demikian menjamin efektivitas perusahaan.

Berdasarkan pemahaman diatas, dapat dipahami bahwa untuk menjamin keberhasilan dalam menilai prestasi kerja karyawan, pihak manajer harus mengetahui serta menetapkan faktor faktor apa sajakah yang digunakan dalam menilai prestasi kerja karyawan. Menurut Darma (dalam Salfiah,2010) penilaian prestasi kerja karyawan didasarkan atas kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu.

a. Kualitas

Adalah mutu kerja yang dihasilkan. Menurut Champion Paper and Fibre Compony dalam Flippo (1984, hal.250), kualitas berkaitan dengkn ketepatan, keterampilan, ketelitian dan kerapian.

b. Kuantitas

Adalah jumlah dan waktu pekerjaan yang harus diselesaikan. Pengukuran ini melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan (jumlah yang dihasilkan) serta kecepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

c. Ketepatan waktu

Adalah sejauh mana ketepatan waktu karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan pemahaman diatas dapat dipahami bahwa, prestasi kerja adalah usaha maksimal yang dilakukan individu dalam suatu organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Terdapat dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, yaitu faktor personal dan faktor organisasional. Adapun indikator dalam penilaian prestasi kerja karyawan didasarkan pada kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu.

B. Aspek-aspek Psikologi

Menurut Freud (dalam <http://www.bimbie.com/psikologi-sastra.htm>), Aspek-aspek psikologis manusia dibagi menjadi dua bagian, yaitu conscious (alam kesadaran) dan unconcious (alam bawah sadar). (Sujoko,2012) menyebutkan Ego dalam struktur kepribadian Freud sebagai Aspek psikologis, yang dianalogikan sebagai kemampuan otak atau akal yang membimbing manusia untuk mencari jalan keluar terhadap masalah melalui penalarannya. Dalam dunia industri, Aspek-aspek psikologi bertujuan untuk memahami perilaku manusia di lingkungan kerja dan memecahkan berbagai masalah yang terjadi di lingkungan kerja. Oleh karena itu, aspek-aspek psikologi karyawan dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan dan dikelola dengan baik agar dapat tersalurkan dengan baik pula sehingga dapat berperan positif terhadap perusahaan.

Wantoro (2008) pada penjelasan di “Psikologi Kerja” memaparkan beberapa aspek psikologi kerja, diantaranya adalah :

1. Motivasi dan kepuasan Kerja
2. Seleksi dan Penempatan Pegawai
3. Pelatihan dan Pengembangan
4. Produktivitas Kerja, dan
5. Stress Kerja

Selain aspek-aspek psikologi kerja dalam penjelasan diatas, terdapat aspek psikologi penting yang berkaitan dengan

lingkungan kerja yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja penting dalam proses kerja karena berkaitan dengan komitmen dan tanggungjawab karyawan terhadap ketetapan perusahaan yang telah diamanahkan kepadanya.

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek psikologi kerja yang berperan dalam sikap mematuhi dan menaati tugas serta peraturan yang berlaku dalam lingkungan kerja. Dengan disiplin kerja maka kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan dapat terkoordinasi dengan baik.

Mangkunegara, pada jurnal "Aspek-aspek Psikologi Dalam Sukses Karier" memaparkan beberapa macam aspek psikologis SDM yaitu :

1. Mindset Global
2. Perception
3. Motivasi Berprestasi
4. Stress Tolerance
5. Sikap Kewirausahaan

Di dalam penjelasan tentang Mindset Global, Mangkunegara menyebutkan bahwa sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan harus memiliki mindset global yaitu memiliki kerangka berpikir global yang mampu mengantisipasi tuntutan global. Dalam konteks psikologis, sumber daya manusia harus mampu mengintegrasikan fungsi lima kecerdasan. Artinya sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan harus cerdas dalam segi intelektual, bertindak bijaksana, mematuhi nilai-nilai, norma dan peraturan yang berlaku,

serta harus memiliki tanggung jawab moral dan selalu berjuang keras dalam mencapai tujuan dalam organisasi. Kemampuan mengintegrasikan lima kecerdasan tersebut akan membentuk karyawan sebagai sumber daya manusia yang memiliki kepribadian dewasa mental (*maturity personality*).

Disiplin kerja dalam pemaparan diatas merupakan salah satu bentuk kecerdasan dalam mematuhi nilai-nilai, norma dan peraturan yang berlaku. Dalam lingkungan kerja, disiplin kerja merupakan sikap/ kecerdasan yang dimiliki karyawan dalam mematuhi nilai-nilai, norma dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Aspek-aspek psikologi dalam penelitian ini adalah pada Motivasi, Kepuasan kerja, dan Disiplin kerja. Hal ini dikarenakan peran ketiga aspek-aspek psikologi tersebut sesuai dengan penelitian ini sehingga mampu memberikan kontribusi positif terhadap permasalahan yang ada.

1) Motivasi

a. Definisi

Rivai (2006), Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari 2 (dua) komponen, yaitu : arah perilaku (kerja untuk

mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja)

As'ad (2008), Motivasi ialah suatu model dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan tanggungjawab.

Wexley & Yukl (dalam As'ad, 2008) memberikan batasan mengenai motivasi sebagai "the process by which behavior is energized and directed". Ahli lain yang memberikan kesamaan antara motif dengan needs (dorongan, kebutuhan. dari batasan diatas dapat disimpulkan bahwa motif adalah yang melatar belakangi individu berbuat untuk mencapai tujuan tertentu. Pengertian mengenai motivasi seperti yang dikemukakan oleh Wexley & Yukl adalah pemberian atau penimbunan motif. Dapat pula diartikan hal atau keadaan menjadi motif. Jadi, motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Sopiah (2008), motivasi dapat didefinisikan sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya.

A.A. Machrany (dalam Siswanto, 1989) Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau moves dan mengarah

atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Menurut Rivai (2006), Motivasi dapat disimpulkan:

1. Sebagai suatu yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu.
2. Suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai.
3. Sebagai inisiasi dan pengarahan tingkah laku. Pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku.
4. Sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

b. Faktor-faktor Motivasi

Gouzaly (dalam Prabu,2005) dalam bukunya, “Manajemen Sumber Daya Manusia” mengelompokkan faktor-faktor motivasi kedalam dua kelompok yaitu, faktor eksternal (karakteristik organisasi) dan faktor internal (karakteristik pribadi). Faktor eksternal (karakteristik organisasi) yaitu lingkungan kerja yang menyenangkan, tingkat kompensasi, supervise yang baik, adanya penghargaan atas prestasi, status dan tanggungjawab. Faktor internal (karakteristik pribadi) yaitu: tingkat kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan dan kebosanan.

c. Teori Motivasi

1. Teori Kebutuhan

Mangkunegara (1993), kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apalagi kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya jika kebutuhannya terpenuhi, pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasnya. Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku pegawai. Kita tidak mungkin memahami perilaku pegawai tanpa mengerti kebutuhannya.

Abraham Maslow mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah berikut:

a) Kebutuhan fisiologis

Yaitu, kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas dan seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan paling dasar.

b) Kebutuhan rasa aman

Yaitu kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.

c) Kebutuhan untuk merasa memiliki

Yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafialisasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

d) Kebutuhan harga diri

Yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh oranglain.

e) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri

Yaitu, kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill* dan potensi.

2. Teori ERG

Mangkunegara (1993), Teori ERG merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan, yaitu:

- a) *Existence needs*. Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai seperti makan, minum, pakaian, bernafas, gaji, keamanan kondisi kerja, *fringe benefits*.
- b) *Related needs*. Kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.
- c) *Growth needs*. Kebutuhan untuk menegmbangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.

3. McClelland's Theory of Needs

David McCllenandn (dalam Rivai, 2006), menganalisis tentang tiga kebutuhan manusia yang sangat penting didalam organisasi atau perusahaan tentang motivasi mereka.

McClelland's Theory of Needs memfokuskan pada tiga hal yaitu:

- a) Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan (*Need for achievement*); kemampuan untuk mencapai hubungan

kepada standar perusahaan yang telah ditentukan juga perjuangan karyawan untuk menuju keberhasilan.

- b) Kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja (*Need for power*); kemampuan untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana di dalam tugasnya masing-masing.
- c) Kebutuhan untuk berafiliasi (*Need for affiliation*) ; hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja atau para karyawan didalam organisasi.

d. Indikator Motivasi

Teori kebutuhan McClelland dengan instrumen baku dalam Pepriyani (2011) menjelaskan indicator dari motivasi, antara lain:

a) Kebutuhan akan prestasi

Beberapa orang mempunyai dorongan yang kuat sekali untuk berhasil. Mereka berusaha keras untuk prestasi pribadi bukannya untuk ganjaran sukses itu semata, namun mereka mempunyai hasrat untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien daripada yang telah dilakukan sebelumnya. Dorongan inilah yang disebut kebutuhan akan prestasi.

Item dari kebutuhan akan prestasi adalah :

- 1) Berusaha keras untuk mencapai prestasi kerja .
- 2) Menikmati tantangan yang sulit.

3) Ingin tahu bagaimana dapat meningkatkan diri menyelesaikan setiap tugas.

4) Puas apabila mampu menyelesaikan tugas-tugas yang sulit.

b) Kebutuhan kekuasaan

Kebutuhan kekuasaan adalah hasrat untuk mempunyai dampak, pengaruh, dan mengendalikan orang lain. Orang-orang dengan kekuasaan yang tinggi menikmati untuk dibebani, mencoba untuk mempengaruhi orang lain, lebih menyukai ditempatkan didalam situasi kompetitif, cenderung lebih peduli akan *prestise* atau gengsi.

Item dari kebutuhan kekuasaan adalah :

- 1) Menikmati setiap persaingan dan kemenangan.
- 2) Menikmati setiap tugas.
- 3) Mempengaruhi orang lain untuk mencapai keinginan.
- 4) Selama bekerja, berupaya untuk dapat mengendalikan hamper semua hal yang ada di sekitar.

c) Kebutuhan afiliasi

Kebutuhan afiliasi merupakan suatu keinginan untuk melakukan hubungan yang bersahabat dengan orang lain. Kebutuhan ini serupa dengan kebutuhan sosial dari Maslow.

Adapun Item dari kebutuhan afiliasi yaitu :

- 1) Ingin bekerja dengan banyak orang.
- 2) Cenderung membangun kerja sama dengan sesama teman kerja.

2) Kepuasan kerja

a. Definisi

Menurut Locke (dalam Wijono, 2010) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya. Disini locke juga membedakan kepuasan kerja dari segi moral dan keterlibatan kerja. Ia mengkategorikan moral dan kepuasan kerja sebagai suatu emosi positif yang akan dilalui oleh karyawan.

Keith Davis (dalam Mangkunegara, 1993) mengemukakan “*Job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with which employees view their work*” (Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya).

Wexley dan Yukl (dalam Mangkunegara, 1993) mendefinisikan kepuasan kerja “*Is the way an employee feels about his or her job*” (cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya).

Menurut Robbins (dalam Sopiah, 2008), Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya.

Mathis and Jackson (dalam Sopiah, 2008), mengemukakan, "Job satisfaction is a positive emotional state resulting one's job experience." (Kepuasan kerja merupakan pernyataan emosional yang positif yang merupakan hasil evaluasi dari pengalaman kerja).

Mangkunegara (1993) Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

b. Teori Kepuasan Kerja

(Ariati, 2010) Kepuasan kerja bisa ditinjau dari beberapa sudut pandang teori, yaitu:

1. *Situational theory*, menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari pengalaman kerja atau aspek lain dari lingkungan.
2. *Dispositional theory*, kepuasan kerja yang dirasakan berasal dari kepribadian seseorang.
3. *Interactive theory*, kepuasan kerja berasal dari interaksi antara faktor situasional dan kepribadian.

c. Faktor-faktor yang Dapat Memengaruhi Kepuasan Kerja

Mullin (Wijono, 2010) menjelaskan tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja meliputi faktor-faktor budaya, pribadi, sosial, organisasi, dan lingkungan.

- 1) Faktor pribadi diantaranya kepribadian, pendidikan, intelegensi dan kemampuan, usia, status perkawinan, dan orientasi kerja.
- 2) Faktor sosial diantaranya hubungan dengan rekan kerja, kelompok kerja dan norma-norma, kesempatan untuk berinteraksi, dan organisasi informal.
- 3) Faktor budaya diantaranya sikap-sikap yang mendasari, kepercayaan, dan nilai-nilai.
- 4) Faktor organisasi diantaranya sifat dan ukuran, struktur formal, kebijakan-kebijakan personalia dan prosedur-prosedur, relasi karyawan, sifat pekerjaan, teknologi, dan organisasi kerja, supervisor dan gaya kepemimpinan, sistem manajemen, dan kondisi-kondisi kerja.
- 5) Faktor lingkungan diantaranya ekonomi, sosial, teknik, dsan pengaruh-pengaruh pemerintah.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Rivai (2006), Faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah:

1. Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan
2. Supervise
3. Organisasi dan manajemen
4. Kesempatan untuk maju
5. Gaji dan keuntungan dalam bidang financial lainnya seperti adanya intensif

6. Rekan kerja, dan
7. Kondisi pekerjaan

3) Disiplin Kerja

a. Definisi

Rivai (2006) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Siswanto (dalam Sudrajat, 2008) mengemukakan disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Hodges (dalam Helmi, 1996) mengatakan bahwa disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi.

Menurut Daniel M. Colyer (dalam Sudrajat, 2008) disiplin pada umumnya termasuk dalam aspek pengawasan yang sifatnya lebih keras dan tegas (*hard and coherent*). Dikatakan keras karena ada sanksi dan dikatakan tegas karena adanya tindakan sanksi yang harus dieksekusi bila terjadi pelanggaran.

Helmi (1996) Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi.

b. Faktor-faktor Disiplin Kerja

(Helmi, 1996) Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku. Pembentukan perilaku jika dilihat dari formula Kurt Lewin adalah interaksi antara faktor kepribadian dan faktor lingkungan (situasional)

1. Faktor kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut. Sistem nilai dalam hal ini yang berkaitan langsung dengan disiplin. Nilai-nilai yang menjunjung disiplin yang diajarkan atau ditanamkan orang tua, guru, dan masyarakat akan digunakan sebagai kerangka acuan bagi penerapan disiplin di tempat kerja. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang. Sikap diharapkan akan tercermin dalam perilaku.

2. Faktor lingkungan

Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tetapi merupakan suatu proses belajar yang terus-menerus. Proses

pembelajaran agar dapat efektif maka pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil bersikap positif, dan terbuka.

c. Pendekatan Disiplin Kerja

(Rivai, 2006) Terdapat tiga konsep dalam pelaksanaan tindakan disipliner: aturan tungku panas (*Hot stove rule*), tindakan disiplin progresif (*progressive discipline*), dan tindakan disiplin positif (*positive discipline*). Pendekatan-pendekatan aturan tungku panas dan tindakan disiplin progresif terfokus pada perilaku masa lalu. Sedangkan pendekatan disiplin positif berorientasi ke masa yang akan datang dalam bekerja sama dengan para karyawan untuk memecahkan masalah-masalah sehingga masalah itu tidak timbul lagi.

1. Aturan tungku panas

Pendekatan untuk melaksanakan tindakan disipliner disebut sebagai aturan tungku panas (*hot stove rule*). Menurut pendekatan ini, tindakan disipliner haruslah memiliki konsekuensi yang analog dengan menyentuh sebuah tungku panas:

- a. Membakar segera
- b. Memberi peringatan
- c. Memberikan hukuman yang konsisten
- d. Membakar tanpa membedakan

2. Tindakan Disiplin Progresif

Tindakan disiplin progresif (*progressive discipline*) dipastikan untuk memastikan bahwa terdapat hukuman minimal yang tepat

terhadap setiap pelanggaran. Tujuan tindakan ini adalah membentuk program disiplin yang berkembang mulai dari hukuman yang ringan hingga yang sangat keras.

3. Tindakan Disiplin Positif

Dalam banyak situasi, hukuman tidaklah memotivasi karyawan mengubah suatu perilaku. Namun, hukuman hanya mengajar seseorang agar takut atau membenci alokasi hukuman yang dijatuhkan penyelia. Penekanan pada hukuman ini dapat mendorong para karyawan untuk menipu penyelia mereka daripada mengoreksi tindakan-tindakannya. Tindakan disipliner positif dimaksudkan untuk menutupi kelemahan tadi, yaitu mendorong para karyawan memantau perilaku-perilaku mereka sendiri dan memikul tanggungjawab atas konsekuensi-konsekuensi diri tindakan mereka. Disiplin positif bertumpukan pada konsep bahwa karyawan mesti memikul tanggung jawab atas tingkah laku pribadi mereka dan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

d. Indikator-indikator Disiplin Kerja

Hodges (dalam 'Ulum, 2010) mengemukakan bahwa indikator dalam disiplin kerja, adalah sebagai berikut:

- a. Disiplin kerja tidak semata-mata patuh dan taat terhadap peraturan mengenai jam kerja saja, misalnya datang dan pulang sesuai dengan jadwal, tidak mangkir ketika bekerja, dan tidak mencuri-curi waktu.

- b. Upaya dalam menaati peraturan tidak didasarkan akan adanya perasaan takut atau terpaksa.
- c. Komitmen dan loyal terhadap organisasi, yaitu tercermin dari bagaimana sikap dalam bekerja. Apakah karyawan serius atau tidak? Loyal atau tidak? Apakah dalam bekerja karyawan tidak pernah mengeluh, tidak berpura-pura sakit, tidak manja dan bekerja dengan semangat tinggi? Sebaliknya, perilaku yang sering menunjukkan ketidakdisiplinan atau melanggar peraturan terlihat dari tingkat absensi yang tinggi, penyalahgunaan waktu istirahat dan makan siang, meninggalkan pekerjaan tanpa izin, membangkang, tidak jujur, berjudi, berkelahi, berpura-pura sakit, sikap manja yang berlebihan, merokok pada waktu yang terlarang dan perilaku yang menunjukkan semangat kerja rendah.

Berdasarkan uraian indikator-indikator disiplin kerja diatas dapat dipahami bahwa indikator disiplin kerja adalah :

1. Disiplin terhadap waktu
2. Disiplin terhadap peraturan
3. Komitmen dan loyal terhadap organisasi

Berdasarkan pemahaman diatas dapat dipahami bahwa aspek-aspek psikologi merupakan potensi psikis yang mempengaruhi individu dalam setiap kehidupannya, oleh sebab itu aspek psikologi termasuk bagian yang penting dalam lingkungan individu tersebut.

Adapun aspek-aspek psikologi yang mempunyai peranan penting dalam dunia industri adalah

- a. Motivasi adalah suatu kondisi yang dapat menggerakkan individu dalam mencapai tujuan dari motifnya, motif sendiri merupakan dorongan kebutuhan dalam diri individu karyawan yang harus dipenuhi agar karyawan tersebut mampu beradaptasi dengan lingkungannya
- b. Kepuasan kerja adalah sikap yang menyangkut penyesuaian diri para karyawan terhadap kondisi sosial dan fisik serta psikologis serta situasi dan kondisi di lingkungan kerja karyawan tersebut.
- c. Disiplin kerja adalah sikap yang harus dimiliki oleh karyawan dalam menaati, menghargai dan melaksanakan peraturan yang telah ditetapkan dan bersedia melaksanakannya tanpa adanya keterpaksaan dan tanggungjawab akan hal tersebut.

C. Kajian Keislaman Tentang Aspek-aspek Psikologi Dan Prestasi Kerja

1. Kajian Keislaman Tentang Aspek-aspek Psikologi

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu perusahaan karena sumber daya manusia adalah yang mengelola sumber-sumber daya lainnya. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dapat mengelola aspek-aspek psikologinya terlebih dahulu sebelum mengelola sumber-sumber daya lainnya, karena aspek – aspek psikologi merupakan faktor penting dalam diri individu sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan. Terdapat beberapa aspek aspek

psikologi manusia yang mempunyai peran utama dalam keberhasilan kerja di lingkungan organisasi atau perusahaan salah satunya yaitu motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja.

Motivasi adalah factor pendorong seseorang untuk melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Marshall (dalam Gibson, dkk 1996) menjelaskan bahwa motivasi berhubungan dengan bagaimana perilaku dimulai, diaktifkan dan dipertahankan, diarahkan dan dihentikan, serta reaksi subjektif macam apa yang ada pada saat semua ini terjadi. Upaya dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat lagi salah satunya adalah dengan memberikan motivasi. Yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah memberikan motivasi baik material maupun non material kepada para karyawannya agar terpacu untuk bekerja lebih semangat.

Mengingat pentingnya motivasi dalam dunia industri, di dalam Al-Qur'an pun telah diajarkan sebagaimana dalam surat Ar-Ra'd: 11 :

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ

Artinya: *“Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.”*

Dari ayat diatas, dapat kita bahwasanya motivasi yang kuat adalah dari dalam diri manusia sendiri. Allah tidak akan merubah keadaan sesuatu kaum apabila diri seorang manusia tidak berusaha dahulu untuk merubah keadaannya. Motivasi mempunyai peranan dalam setiap

perbuatan manusia, begitupun dalam pekerjaannya karena motivasi merupakan dorongan seseorang dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat mencapai hasil yang maksimal.

Kepuasan kerja juga memegang peranan penting dalam dunia industri, karena kepuasan kerja menyangkut keadaan emosional yang positif yang dirasakan karyawan terhadap lingkungan pekerjaan mereka dan hal ini bersifat individual. Martoyo (dalam Sugiartatik, 2008) Kepuasan kerja (*Job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan, dimana terjadi atau tidak terjadi atau tidak terjadi titik temu antara nilai balas kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi yang bersangkutan, baik yang berupa finansial maupun non finansial. Bila kepuasan kerja terjadi maka pada umumnya tercermin pada perasaan karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun ditugaskan kepadanya di lingkungan kerjanya.

Suatu perusahaan akan mudah mencapai tujuannya apabila karyawannya mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Dengan kepuasan kerja karyawan yang tinggi maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Hal ini secara langsung juga menorehkan prestasi kerja pada karyawan tersebut. Kepuasan kerja juga di jelaskan dalam Al-Qur'an di dalam firman Allah SWT pada surat Ibrahim ayat 7, yaitu :

وَإِذْ تَأَذَّرَ رَبُّكُمْ لَئِنْ شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ ۖ وَلَئِنْ كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ ﴿٧﴾

Artinya: "Dan (ingatlah juga), tatkala Tuhanmu memaklumkan;

"Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah

(nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), Maka Sesungguhnya azab-Ku sangat pedih".

Seperti yang telah dijelaskan pada ayat diatas, bahwa jika bekerja disertai dengan rasa bersyukur maka Allah SWT akan menambahkan nikmatNya. Bersyukur dengan sesuatu yang telah diterima atau dirasakan oleh manusia merupakan salah satu bentuk rasa kepuasan dalam diri manusia terhadap apa yang telah dirasakannya dan prestasi kerja yang baik adalah salah satu bentuk nikmat Allah SWT.

Bekerja yang disertai keikhlasan dan rasa syukur akan menumbuhkan rasa kepuasan dalam diri karyawan. Hal ini juga memberikan dampak positif seperti prestasi kerja yang baik. Karena apabila dengan bersyukur, karyawan akan merasa lebih nyaman dalam bekerja dan berusaha untuk bekerja lebih baik lagi dengan harapan mampu membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Selain motivasi dan kepuasan, kedisiplinan karyawan merupakan hal yang penting dalam dunia industri. (Helmi, 1996) Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan organisas yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi. Karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan tinggi secara langsung mengerjakan tugas dan pekerjaan yang telah diamanahkan kepadanya dengan efektif dan efisien.

Al-Qur'an menekankan betapa pentingnya disiplin kerja yang pada surat An Nisa ayat 59 :

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ ۖ فَإِنْ تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥١﴾

Artinya: *"Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya."*

Ayat tersebut menjelaskan bahwa disiplin merupakan salah satu sikap manusia dalam taat pada Allah SWT, Rasul, dan Ulil amri diantara manusia. dan apabila terdapat hal yang bertentangan dengan sesuatu, maka kembalikanlah pada Allah SWT (AlQur'an) dan Rasul (Sunnah) karena apabila kita sebagai manusia beriman dan taat kepadaNya maka akan ada sesuatu yang lebih baik ke depannya.

Disiplin adalah kunci sukses bagi seorang karyawan dalam suatu perusahaan. Karena dalam disiplin, akan timbul sifat komitmen, tekun dalam bekerja serta jauh dari sifat menyerah. Disiplin sangat berpengaruh baik dalam kehidupan pribadi maupun lingkungan pekerjaannya di perusahaan. Apabila karyawan yang mempunyai kedisiplinan tinggi maka akan menaati, mematuhi dan mengerjakan peraturan dan tugas yang telah ditetapkan kepadanya tanpa ada rasa goyah dalam melaksanakannya. Hal ini berdampak positif pada karyawan tersebut

karena dengan memiliki kedisiplinan yang tinggi akan menjadikannya karyawan yang berprestasi tinggi.

Dengan berbagai penjelasan ayat Al-Qur'an tentang aspek-aspek psikologi karyawan diantaranya motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja, dapat diketahui bahwa ketiga aspek tersebut mempunyai peranan yang penting bagi karyawan, sehingga diharapkan mampu menjadikan karyawan tersebut sebagai karyawan yang berprestasi.

2. Kajian Islam Tentang Prestasi Kerja Karyawan

Di abad 21 ini, perusahaan yang maju adalah perusahaan yang mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Tentu saja perusahaan yang maju mempunyai karyawan-karyawan yang berprestasi sehingga mampu memberikan hasil kerja yang berkualitas sehingga mampu memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan. Maier (dalam Wijono, 2010) memberi batasan bahwa secara umum prestasi kerja diartikan sebagai suatu keberhasilan dari suatu individu dalam suatu tugas dan pekerjaannya. Prestasi kerja yang dimiliki seorang karyawan tidak hanya menguntungkan perusahaan yang menaunginya namun juga kepada karyawan tersebut karena mampu menjadi seseorang yang dapat memberi manfaat lebih bagi perusahaan dan tentu saja terdapat *reward* bagi karyawan yang berprestasi tersebut.

Bekerja bagi seorang muslim adalah kewajiban, sehingga hasil dari pekerjaannya mampu memberikan manfaat pada dirinya sendiri dan lingkungan sekitarnya. Bekerja yang disertai rasa sungguh-sungguh akan menghasilkan kualitas hasil pekerjaan yang baik. Prestasi kerja

merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai insan manusia yang telah melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan sungguh-sungguh.

Dalam Al-Qur'an, prestasi kerja telah dijelaskan sebagaimana pada surat Al An'am ayat 132, yaitu:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَمَا رَبُّكَ بِغَافِلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ ﴿١٣٢﴾

Artinya: *"Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya. dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan".*

Pada ayat diatas dapat diketahui bahwa manusia akan memperoleh hasil yang sesuai dengan apa yang telah dikerjakannya. Apabila insan manusia ebagai karyawan dalam suatu perusahaan melaksanakan pekerjaannya dengan serius dan baik maka karyawan tersebut akan menorehkan prestasi kerja yang baik pula, begitupun dengan sebaliknya. Allah akan senantiasa memberi nikmatNya kepada insan manusia yang bersungguh-sungguh dalam bekerja karena sesungguhnya Allah SWT tidak pernah lengah terhadap apa yang telah dikerjakan kaumNya.

Selain itu, Al-Qur'an juga menekankan betapa pentingnya prestasi kerja pada surat An-Najm ayat 39 yaitu:

وَأَن لَّيْسَ لِلْإِنسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ﴿٣٩﴾

Artinya: *“Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya”.*

Pada ayat diatas dapat diketahui bahwa prestasi kerja merupakan hasil yang didapatkan karyawan sesuai dengan apa yang telah diusahakannya dan prestasi kerja tidak akan tercapai tanpa disertai dengan bekerja dengan sungguh-sungguh. Karyawan yang berusaha memberikan hasil pekerjaan yang baik secara berkelanjutan maka secara langsung akan memberikan catatan prestasi kerja yang baik kepada dirinya. Perusahaan sebagai tempat bernaungnya karyawan tersebut tentu saja akan memberikan timbal balik yang sesuai dengan apa yang telah dikerjakannya. Prestasi kerja yang baik dan reward yang diberikan kepada karyawan yang telah berusaha dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik merupakan nikmat Allah SWT, karena sesungguhnya Allah SWT mengetahui dan tidak lengah dengan apa yang mereka kerjakan, dan memberikan nikmat yang indah terhadap umatNya.

Al-Qur'an juga menekankan betapa pentingnya prestasi kerja pada surat Al-Maidah ayat 48, yaitu:

وَلَوْ شَاءَ اللَّهُ لَجَعَلَكُمْ أُمَّةً وَاحِدَةً وَلَكِنْ لَيَبْلُوَكُمْ فِي مَا آتَاكُمْ فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ
إِلَى اللَّهِ مَرْجِعُكُمْ جَمِيعًا فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ فِيهِ تَخْتَلِفُونَ ﴿٤٨﴾

Artinya: *“Sekiranya Allah menghendaki, niscaya kamu dijadikan-Nya satu umat (saja), tetapi Allah hendak menguji kamu terhadap pemberian-Nya kepadamu, Maka berlomba-lombalah berbuat kebajikan. hanya kepada*

Allah-lah kembali kamu semuanya, lalu diberitahukan-Nya kepadamu apa yang telah kamu perselisihkan itu”

Pada penjelasan ayat tersebut diketahui bahwa kita sebagai manusia sedang diuji terhadap pemberianNya. Pemberian ini dalam dunia industri adalah pekerjaan seorang karyawan di perusahaan. Allah SWT menguji manusia dengan pekerjaannya, apakah manusia sebagai karyawan mampu bekerja dengan baik atau tidak. Apabila karyawan bekerja dengan baik maka akan terciptalah prestasi kerja pada karyawan tersebut, begitupun sebaliknya apabila karyawan malas dalam bekerja maka akan ada sanksi yang diberikan kepadanya. Selain itu, manusia harus berlomba-lomba dalam berbuat kebajikan, seperti halnya dengan karyawan dalam suatu perusahaan juga harus berlomba-lomba dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik agar terciptanya prestasi kerja yang baik pula pada masing-masing karyawan tersebut. Sehingga kemudian, Allah lah yang akan memberikan NikmatNya serta memberitahukan tentang maksud dari apa yang telah diujikan kepada kaumNya.

Pada penjelasan ayat-ayat al-Qur'an yang telah dipaparkan, dapat dipahami bahwa setiap pekerjaan yang telah kita kerjakan pasti mendapat hasil yang sesuai dengan apa yang dikerjakan. Seperti halnya karyawan yang mempunyai spek-aspek psikologi seperti motivasi, kepuasan kerja serta disiplin. Apabila ketiga aspek psikologi tersebut tinggi terhadap pekerjaannya serta dilandasi dengan rasa ikhlas dan bersyukur, secara

langsung akan menorehkan catatan prestasi yang menguntungkan bagi karyawan tersebut maupun perusahaan.

D. Peran Aspek aspek-psikologi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Peran penting dalam suatu perusahaan adalah keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas dan berprestasi sehingga mampu membawa perusahaan tersebut menjadi perusahaan yang maju. Oleh sebab itu, perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang berkualitas, baik dalam hal psikis, pengetahuan dan keterampilan agar mampu mengerjakan pekerjaan dengan profesional sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Karena bagaimanapun juga, keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya ditentukan oleh sumber daya lain seperti mesin dan alat kerja, akan tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia yang menggerakkannya. Dengan demikian, keberhasilan suatu perusahaan banyak bergantung pada sumber daya manusia yang berkualitas dan berprestasi. Karyawan yang mempunyai prestasi yang tinggi akan membawa dampak positif bagi perusahaan karena dapat meningkatkan produktivitas perusahaan selain itu dapat memberikan *rewards* yang lebih baik bagi karyawan tersebut.

Menurut Guioin (dalam Wijono, 2010) mengatakan bahwa prestasi kerja mempunyai dua hal, yaitu pertama, secara kuantitas mengacu pada "hasil", dari suatu kerja yang dilakukan seperti jumlah pengeluaran barang oleh individu per jam. Kedua, dari sudut kualitas, juga prestasi kerja mengacu pada "bagaimana sempurna" seseorang itu

melakukan pekerjaan. Misalnya barang yang dikerjakannya harus berkualitas.

Zeitz (dalam Phalestie,_) mengatakan bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh dua hal utama, yaitu faktor organisasional (perusahaan) dan faktor personal. Faktor organisasional meliputi sistem imbal jasa, kualitas pengawasan, beban kerja, nilai dan minat, serta kondisi fisik dari lingkungan kerja. Diantara berbagai faktor organisasional tersebut, faktor yang paling penting adalah faktor sistem imbal jasa, dimana faktor tersebut akan diberikan dalam bentuk gaji, bonus, ataupun promosi. Selain itu, faktor organisasional kedua yang juga penting adalah kualitas pengawasan (*supervision quality*), dimana seorang bawahan dapat memperoleh kepuasan kerja jika atasannya lebih kompeten dibandingkan dirinya. Sementara faktor personal meliputi ciri sifat kepribadian (*personality trait*), senioritas, masa kerja, kemampuan ataupun keterampilan yang berkaitan dengan bidang pekerjaan dan kepuasan hidup. Untuk faktor personal, faktor yang juga penting dalam mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor status dan masa kerja. Pada umumnya, orang yang telah memiliki status pekerjaan yang lebih tinggi biasanya telah menunjukkan prestasi kerja yang baik. Status pekerjaan tersebut dapat memberikannya kesempatan untuk memperoleh masa kerja yang lebih baik, sehingga kesempatannya untuk semakin menunjukkan prestasi kerja juga semakin besar.

Sumber daya manusia yang berkualitas dan berprestasi akan dipertahankan oleh perusahaan sehingga perusahaan memperhatikan dan mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya. Namun seiring

dengan perkembangan zaman, perusahaan seringkali mengabaikan pengelolaan sumber daya manusia yang dimilikinya khususnya pada aspek-aspek psikologi sumber daya manusia tersebut. Perusahaan perlu memberikan perhatian lebih pada aspek-aspek psikologi sumber daya manusia yang dimiliki agar karyawan sebagai sumber daya manusia tersebut dapat bekerja lebih semangat lagi. Terdapat beberapa aspek-aspek psikologi yang mempunyai peranan penting dalam dunia industri yaitu motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja.

Salah satu usaha dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan dengan memperhatikan aspek-aspek psikologinya, salah satunya dapat dilakukan dengan cara memberikan dorongan kepada karyawan agar bekerja lebih semangat dengan memperhatikan tingkat kebutuhan karyawannya. Pemberian dorongan inilah yang disebut motivasi. Menurut Ranupandojo dan Husnan (dalam Kulsum, 2008) motivasi adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Pemberian motivasi dari perusahaan adalah bentuk motivasi eksternal pada karyawan. Perusahaan perlu mengetahui dan memahami kebutuhan dan keinginan karyawannya agar dapat dipengaruhi untuk bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan. Karena apabila seseorang termotivasi, maka ia akan berusaha semaksimal mungkin agar apa yang diinginkan dapat terwujud dan keadaan ini akan mendorong seseorang untuk berprestasi sehingga pada akhirnya akan mempermudah terwujudnya tujuan perusahaan.

Ada tiga hal yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan menurut Herzberg (dalam Prabu, 2005) :

1. Hal-hal yang mendorong pegawai adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup; perasaan berprestasi, bertanggungjawab, kemajuan, dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semuanya.
2. Hal-hal yang mengecewakan pegawai adalah terutama faktor yang bersifat embel-embel saja pada pekerjaan, peraturan kerja, penerangan, istirahat, sebutan jabatan, hak, gaji, tunjangan dan lain-lain.
3. Pegawai akan kecewa bila peluang bagi mereka untuk berprestasi terbatas atau dibatasi, kemungkinan mereka cenderung akan mencari kesalahan-kesalahan.

Selain motivasi, kepuasan kerja perlu mendapat perhatian yang serius karena merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan untuk bekerja lebih giat dan secara langsung akan mempengaruhi prestasi karyawan. Apabila kepuasan kerja karyawan tinggi maka karyawan dapat bekerja secara maksimal dan akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Hal ini secara langsung menorehkan prestasi kerja bagi karyawan.

Kepuasan kerja pada dasarnya adalah suatu hal yang bersifat individual. Oleh sebab itu, tingkat kepuasan yang dimiliki setiap karyawan berbeda tergantung pada sistem nilai yang dianutnya. Menurut Susilo

Martoyo (dalam Wijayasari dkk) kepuasan kerja merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi.

Mullin (Wijono, 2010) menjelaskan tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja meliputi faktor-faktor budaya, pribadi, sosial, organisasi, dan lingkungan.

1. Faktor pribadi diantaranya kepribadian, pendidikan, intelegensi dan kemampuan, usia, status perkawinan, dan orientasi kerja.
2. Faktor sosial diantaranya hubungan dengan rekan kerja, kelompok kerja dan norma-norma, kesempatan untuk berinteraksi, dan organisasi informal.
3. Faktor budaya diantaranya sikap-sikap yang mendasari, kepercayaan, dan nilai-nilai.
4. Faktor organisasi diantaranya sifat dan ukuran, struktur formal, kebijakan-kebijakan personalia dan prosedur-prosedur, relasi karyawan, sifat pekerjaan, teknologi, dan organisasi kerja, supervisor dan gaya kepemimpinan, sistem manajemen, dan kondisi-kondisi kerja.
5. Faktor lingkungan diantaranya ekonomi, sosial, teknik, dsan pengaruh-pengaruh pemerintah.

Dalam suatu perusahaan, sebenarnya telah dilakukan pengelolaan aspek-aspek psikologi karyawan dengan cara membuat peraturan dan norma yang harus ditaati oleh karyawan. Hal ini dilakukan dengan tujuan agar karyawan memiliki kedisiplinan yang tinggi. Kedisiplinan dalam lingkungan kerja sangat penting karena dengan memiliki karyawan yang disiplin maka tujuan dari perusahaan akan tercapai karena peraturan, norma serta tugas yang diberikan dilaksanakan dengan tepat dan efektif.

Siswanto (dalam Sudrajat, 2008) mengemukakan disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Terdapat beberapa variabel yang mempengaruhi disiplin menurut Soeharso Sagir (dalam Novitasari, 2008) , yaitu :

a. Disiplin kerja

Pernyataan yang jelas untuk mencapai disiplin agar meningkatkan produktivitas.

b. Perjanjian kerja

Perjanjian kerja disini merupakan suatu tekanan dan dikejar target untuk menyelesaikan pekerjaan dalam kurun waktu yang ditentukan oleh atasan, panjang atau pendeknya waktu

yang diberikan dapat mendisiplinkan pegawai untuk bekerja lebih cekatan.

c. Pendidikan dan pelatihan

Pendidikan memiliki pernyataan yang sama dengan yang diungkapkan oleh Dewan Produktivitas Nasional, dan pelatihan yang dimaksudkan adalah mendapatkan pelajaran baru untuk melakukan pekerjaan baru agar lebih mengerti sebelum mencapai start.

Beberapa aspek-aspek psikologi sumber daya manusia yang telah dijelaskan yaitu motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja mempunyai peran yang positif terhadap prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu, selain para karyawan sendiri yang mengelola aspek-aspek psikologinya, perusahaan perlu turut mengelola aspek-aspek psikologi karyawannya dalam lingkungan kerja agar karyawan menjadi lebih semangat dalam bekerja sehingga prestasi kerja karyawan juga semakin tinggi.

Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi akan terpacu dalam bekerja dan menyelesaikan tugasnya dengan maksimal yang secara langsung dapat menorehkan prestasi kerja pada dirinya. Hal ini terjadi karena daya pendorong yang memotivasi karyawan agar keinginannya dapat terlaksana memacunya untuk terus berusaha melakukan yang terbaik dalam bekerja, secara langsung dapat menimbulkan prestasi kerja pada dirinya dan tentu memberikan dampak positif bagi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya memperhatikan motif dan kebutuhan karyawannya agar prestasi kerja karyawan yang diharapkan tinggi.

Kepuasan kerja juga mempunyai peranan penting karena kepuasan kerja merupakan tolak ukur yang menggambarkan puas atau tidaknya karyawan dalam bekerja dan kepuasan kerjalah yang menjadikan suasana dan lingkungan kerja menjadi positif dan kondusif sehingga terciptalah rasa nyaman. Apabila karyawan sudah merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya maka pengerjaan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan terasa lebih nyaman pula. Hal ini berkaitan dengan prestasi kerja karena dengan merasa puas terhadap lingkungan kerjanya maka karyawan terpacu untuk memberikan kontribusi lebih kepada perusahaan yang telah memberikan rasa nyaman dan kepuasan kepada dirinya.

Kedisiplinan juga mempunyai peran yang tidak kalah penting selain motivasi dan kepuasan kerja dalam prestasi kerja seorang karyawan karena kedisiplinan yang merupakan sikap taat dan patuh terhadap apa yang telah ditetapkan perusahaan yang apabila dilaksanakan dengan sesuai oleh karyawan maka akan menimbulkan prestasi kerja. Misalnya, seorang karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi maka bertanggungjawab pada pekerjaannya sehingga melaksanakan tugas dan menyelesaikannya dengan tepat waktu. Hal ini sangat menguntungkan bagi perusahaan karena tugas yang diharapkan sesuai dengan yang telah ditetapkan sehingga mampu diproses ke tahap selanjutnya dan tujuan perusahaan tercapai dengan lancar. Keadaan inilah yang diinginkan perusahaan karena selain bermanfaat bagi karyawan yang mampu menorehkan prestasi kerja, juga melancarkan proses pendistribusian dalam kegiatan perusahaan.

E. Hipotesis

Ada peran aspek-aspek psikologi yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Pindad (Persero)

Gambar 2.1

Skema Hipotesis Penelitian

